



Datum

2023-10-03

Vår referens

Olle Ingvarsson

Utredningssekreterare

olle.ingvarsson@malmö.se

Tjänsteskrivelse

Remiss angående Motion av Emma-Lina Johansson (V) om att införa en strategisk kompetensförsörjningsplan

ASN-2023-10648**Sammanfattning**

Arbetsmarknads- och socialnämnden har mottagit remiss avseende motion från Emma-Lina Johansson (V) om att införa en strategisk kompetensförsörjningsplan i Malmö stad.

Motionären beskriver att det föreligger en omfattande brist på personal inom välfärden, bland annat gällande socialsekreterare.

Motionären föreslår kommunfullmäktige besluta att ge i uppdrag åt kommunstyrelsen att ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan för Malmö stad i samverkan med de fackliga organisationerna.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser kompetensförsörjning som en verksamhetskritisk fråga. Arbetet med kompetensförsörjning är högt prioriterat i arbetsmarknads- och socialförvaltningen utvecklingsarbete.

Förvaltningen arbetar kontinuerligt för att säkerställa verksamheternas kompetensbehov på både kort och lång sikt. Arbetet utgår från Malmö stads gemensamma kompetensförsörjningsstrategi.

Vartannat år tar förvaltningen fram en kompetensförsörjningsplan och genomför en GAP-analys som analyserar kompetensgapet. Utifrån resultatet identifierar förvaltningen risker och tar fram mål och planer för att åtgärda kompetensgapet på både kort och lång sikt.

Förvaltningen har beslutat om utvecklingsområden som ska leda till ökad långsiktighet, flexibilitet och hållbarhet i kompetensförsörjningen.

Arbetet sker bland annat genom *Trygg och säker arbetsplats*, *Hållbart arbetsliv* och *Framtidens arbetsplats*.

Inom ramen för förvaltningens arbete med arbetsmarknadsinsatser ligger också fokus på att matcha arbetssökande mot de jobb som finns, däribland bristyrken inom välfärdssektorn.

I arbetet med unga Malmöbor har förvaltningens ett särskilt fokus på att öka kunskapen om arbetsmarknaden och att vägleda målgruppen mot studier som ökar chansen att få ett jobb.

För att attrahera ny kompetens samverkar förvaltningen med Malmö universitet och Socialhögskolan i Lund kring verksamhetsförlagd utbildning (VFU) och examensarbete för socionomstudenter.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser behov av att fortsätta arbeta med strategiska frågor inom kompetensområdet, i syfte att klara framtida kompetensförsörjning utifrån identifierade utmaningar och risker.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen anser motionen vara besvarad med vad som framgår i ärendet.

Förslag till beslut

1. Arbetsmarknads- och socialnämnden godkänner yttrandet avseende motionen av Emma-Lina Johansson (V) om att införa en strategisk kompetensförsörjningsplan enligt förvaltningens förslag.
2. Arbetsmarknads- och socialnämnden föreslår att kommunfullmäktige anser motionen besvarad med vad som framkommer i ärendet.
3. Arbetsmarknads- och socialnämnden skickar yttrandet till kommunfullmäktige.

Beslutsunderlag

- Följebrev- Motion av Emma-Lina Johansson (V) om att införa en strategisk kompetensförsörjningsplan
- Motion av Emma-Lina Johansson (V) om att införa en strategisk kompetensförsörjningsplan
- G-Tjänsteskrivelse - ASN Remiss angående Motion av Emma-Lina Johansson (V) om att införa en strategisk kompetensförsörjningsplan
- Förslag till yttrande - ASN Remiss angående Motion av Emma-Lina Johansson (V) om att införa en strategisk kompetensförsörjningsplan

Beslutsplanering

ASN beredning 2023-10-04

Arbetsmarknads- och socialnämndens arbetsutskott 2023-10-12

Arbetsmarknads- och socialnämnden 2023-10-26

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Ärendet

Arbetsmarknads- och socialnämnden har mottagit remiss avseende motion från Emma-Lina Johansson (V) om att införa en strategisk kompetensförsörjningsplan i Malmö stad.

Motionären beskriver att det föreligger en omfattande brist på personal inom välfärden, bland annat gällande socialsekreterare. Undermålig arbetsmiljö, underfinansierade verksamheter och otillräckliga löner beskrivs som faktorer som försvårar stadens kompetensförsörjning.

Motionärerna menar att staden bör ta ansvar för att utbilda personal och förenkla vägarna till bristyrken.

Vänsterpartiet föreslår kommunfullmäktige besluta att ge i uppdrag åt kommunstyrelsen att, tillsammans med förskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, funktionsstödsnämnden, hälsa- vård- och omsorgsnämnden, samt arbetsmarknads- och socialnämnden, ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan för Malmö stad i samverkan med de fackliga organisationerna.

Förvaltningens övervägande

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen delar motionärens bild av att kompetensförsörjning är en stor utmaning för välfärdsverksamheter. Kompetensförsörjningsfrågan är viktig för att välfärdsverksamheterna ska kunna lyckas med sitt uppdrag på både kort och lång sikt.

Arbetet med kompetensförsörjning är en prioriterad fråga i förvaltningens utvecklingsarbete. Arbetet sker i enlighet med kommunfullmäktigemålet för *En god organisation* som slår fast att Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att säkerställa en god arbetsmiljö och trygga anställningar.

Stadens övergripande kompetensförsörjningsstrategi

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen arbetar kontinuerligt för att säkerställa verksamheternas kompetensbehov på både kort och lång sikt. Arbetet utgår från Malmö stads gemensamma kompetensförsörjningsstrategi som syftar till att skapa ett strukturerat och systematiskt kompetensförsörjningsarbete på en stadsövergripande nivå. Kompetensförsörjningsstrategin fastställer att förvaltningarna vartannat år ska ta fram en kompetensförsörjningsplan.

I kompetensförsörjningsplanen ska förvaltningarna analysera verksamheternas behov av, respektive tillgång till, kompetens i en så kallad GAP-analys. Förvaltningen ska identifiera och analysera kompetensgapet på både kort och lång sikt. GAP-analysen utgör underlag för förvaltningens fortsatta arbete. Utifrån resultatet identifierar förvaltningen eventuella risker och tar fram mål och planer för att åtgärda kompetensgapet på både kort och lång sikt.

GAP-analys och kompetensförsörjningsplan tas fram i samverkan med fackliga representanter i förvaltningsrådet. Efter beslut i nämnden sammanställs de till kommunstyrelsen och utgör underlag till stadens övergripande processer med bland annat löneöversyn, budgetprocess, utbildningssatsningar. Arbetsmarknads- och socialförvaltningens senaste kompetensförsörjningsplan gjordes 2021.

Nästa kompetensförsörjningsplan ska beslutas av arbetsmarknads- och socialnämnden i december 2023.

Förvaltningens strategiska och organisatoriska utvecklingsarbete

Förvaltningen har beslutat om förvaltningsövergripande utvecklingsområden vars syfte är ökad långsiktighet, flexibilitet och hållbarhet i kompetensförsörjningen.

De utgår från de övergripande principerna om att rekrytera, attrahera, behålla och utveckla medarbetare över hela arbetslivscykeln.

Trygg och säker arbetsplats

Arbetet med *Trygg och säker arbetsplats* syftar till att alla medarbetare ska känna sig trygga och säkra

på sin arbetsplats.

Det handlar om att förebygga risker för våld, hot om våld och otillåten påverkan. Det sker genom att öka medvetenheten och kunskapen bland medarbetare och chefer samt utforma och utrusta arbetsplatserna på lämpligt sätt utifrån genomförda riskanalyser.

Det handlar även om att ha tydliga rutiner och strukturer vid eventuella händelser. Under 2023 har förvaltningen anställt en säkerhetssamordnare med fokus på personsäkerhet.

Hållbart arbetsliv

I syfte att säkra kompetensförsörjningen på lång sikt arbetar förvaltningen med utvecklingsområdet *Hållbart arbetsliv*.

Detta område handlar om att förbättra förutsättningarna för medarbetare att fortsätta arbeta och utvecklas under hela arbetslivet. Arbetet utgår från regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021-2025 och grundar sig på principerna om livslångt lärande, omställning och kompetensutveckling.

Inom ramen för satsningen tar förvaltningen, bland annat, fram uppdragsbeskrivningar för chefer och medarbetare samt introduktion och ledarutveckling.

Framtidens arbetsplats

Framtidens arbetsplats syftar till att göra förvaltningen till en ännu mer attraktiv arbetsgivare.

Arbetet sker mot bakgrund av de nya förutsättningar, behov och möjligheter som det hybrida arbetssättet medför.

Inom ramen för *Framtidens arbetsplats* utforskar förvaltningen lösningar för distansarbete och ett flexiblere arbetsliv. Arbetet har bland annat resulterat i att medarbetare ges möjlighet att ingå distansavtal från och med 1 oktober 2023.

Samverkan med universiteten

Förvaltningen samverkar med Malmö universitet och Socialhögskolan i Lund kring verksamhetsförlagd utbildning (VFU) och examensarbete för socionomstudenter.

Samverkan sker i syfte att möjliggöra praktik och examensarbete som en del i studenternas utbildning. Det innebär en möjlighet för ett ömsesidigt utbyte mellan förvaltningen och lärosäten samt möjliggör för förvaltningen att knyta till sig studenter som ett led i att attrahera nya kompetenta medarbetare.

Verksamhetskopplad kompetensförsörjning

Arbetsmarknadsområdet

Arbetet med kompetensförsörjning genomsyrar även förvaltningens arbete med arbetsmarknadsinsatser.

Förvaltningen erbjuder en rad insatser till arbetssökande Malmöbor, bland annat arbetsträning, praktik, utbildning och arbetsmarknadsanställningar. Förvaltningen kan därigenom rikta insatserna mot de jobb som finns, däribland bristyrken inom välfärdssektorn såsom vårdbiträden, barnskötare och undersköterskor.

Det ökar möjligheterna för arbetssökande att bli anställda och bidrar till kompetensförsörjningen i stadens verksamheter.

Insatser för unga

I arbetet med unga Malmöbor har förvaltningens verksamheter ett särskilt fokus på vägledning mot studier som ökar chansen att få ett jobb. Inom förvaltningens arbetsmarknadsinsatser matchas målgruppen aktivt mot lediga jobb.

Genom *Ung i sommar* erbjuder förvaltningen ungdomar sommarpraktik i samverkan med stadens övriga förvaltningar och bolag. Denna insats syftar till att bidra till bättre kunskap om de många yrkesmöjligheter som förvaltningarna kan erbjuda, bland annat inom identifierade bristyrken.

Samverkan sker med skolförvaltningarna i syfte att öka kunskapen om arbetsmarknaden hos unga Malmöbor så att de kan göra väl underbyggda yrkes- och studieval. Det handlar bland annat om information om yrkesprogrammen som kan öka chanserna att få en anställning.

Även genom *Ung Malmö* erbjuder förvaltningen råd och vägledning kopplat till arbete och studier till unga Malmöbor.

Ekonomiska konsekvenser

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen bedömer att kompetensförsörjning är viktig utifrån ett ekonomiskt perspektiv utifrån att kompetensbrist och hög personalomsättning kan medföra ökade ekonomiska kostnader i samband med rekrytering och i introduktion och kompetensutveckling av nya medarbetare.

En strukturell kompetensbrist riskerar påverka förvaltningens service och insatser till Malmöbor i behov av stöd negativt. Det kan på längre sikt medföra ökade kostnader för förvaltningen och för samhället i stort.

Jämställdhetsperspektivet

Förvaltningen anser att kompetensförsörjning är en angelägen fråga utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Konsekvenserna av kompetensbrist kan påverka jämställdheten negativt utifrån flera perspektiv.

Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv riskerar kompetensbrist i förvaltningen leda till negativa konsekvenser ur ett jämställdhetsperspektiv då en övervägande del av medarbetarna är kvinnor.

Kompetensbrist kan även medföra brister i förvaltningens verksamheter som riskerar drabba utsatta kvinnor som söker stöd. Det är således centralt att förvaltningen fortsätter att utveckla arbetet för att säkerställa kompetensförsörjningen i samverkan.

Barnperspektivet

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen framhåller vikten av att beakta ett barnperspektiv i arbetet med kompetensförsörjning.

Förvaltningen ser en risk för att kompetensbrist inom förvaltningens verksamheter medför konsekvenser för barn utifrån flera aspekter. Det riskerar bland annat leda till sämre kvalitet i det stöd och den service som ges till barn och familjer.

Förvaltningen beaktar även ett barnperspektiv i arbetet för att förbättra medarbetarnas arbetsmiljö. Arbetet utgår från perspektivet att arbetslivet ska vara hållbart på så vis att det ska möjliggöra familjeliv, vilket är centralt utifrån ett barnperspektiv.

Sammantagen bedömning

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser fortsatta behov av att utveckla arbetet för att stärka kompetensförsörjningen utifrån identifierade utmaningar och risker.

Arbetet med 2023 års kompetensförsörjningsplan pågår och avser beskriva och utgöra underlag i det fortsatta förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsarbetet.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen anser motionen vara besvarad med vad som framgår i ärendet.

Ansvariga

Avdelningschef Truls Hallin